

**PENGARUH ORIENTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

HANA SHAFIERA

201610230311043

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2020

PENGARUH ORIENTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Hana Shafiera
NIM : 201610230311043

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Hana Shafiera

Nim : 201610230311043

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 30 Juni 2020
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Sekretaris/Pembimbing II,

Dr. Djudiyah, M.Si.

Retno Firdiyanti, M.Psi.

Anggota I

Anggota II

Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M. Si

Adhyatman Prabowo, S. Psi, M. Psi

Mengesahkan
D e k a n,

Muhamad Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hana Shafiera
NIM : 201610230311043
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang berlaku.

Malang, 23 Juni 2020

Mengetahui

Ketua Program Studi

Yang Menyatakan

Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi

Hana Shafiera

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini, penulis mendapatkan bantuan serta arahan dari berbagai pihak yang sangat membantu dalam proses penulis menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Djudiah, M.Si dan Retno Firdiyanti, M.Psi selaku dosen pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Dr. Iswinarti, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dari awal semester hingga selesainya tugas akhir ini.
4. Semua responden yang telah bersedia membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak Zulkifli Thaufik dan Ibu Salehah selaku orang tua penulis serta kedua saudara penulis yaitu Hasbi dan Hafiezah yang selalu memberikan dukungan dan doanya.
6. Keluarga umi yakni Puan, Nisa, Vira, Zizi, dan Anjani yang sudah menjadi keluarga terbaik penulis dan memberikan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Dhika, Nana, Rara, Raissa, dan Bang Alex.
8. Teman-teman Sanggar Seni Bell BaBa yang telah memberikan proses dan pengalaman berharga.
9. Keluarga besar kelas A angkatan 2016 yang selama ini berbagi suka, duka, tawa, dan canda serta memberikan dukungan terhadap penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran akan sangat membantu dalam mengembangkan diri terutama dalam penulisan tugas akhir ini, meski demikian penulis berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat untuk semua kalangan.

Malang, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
Kata Pengantar	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
Abstrak	Error! Bookmark not defined.
Pendahuluan	2
Kepuasan kerja	4
Orientasi kerja	6
Pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja	7
Kerangka Berpikir	8
Hipotesis	9
METODE PENELITIAN	9
Rancangan penelitian	9
Subjek penelitian	9
Variabel dan instrumen penelitian	10
Prosedur dan analisis data	10
HASIL PENELITIAN	11
DISKUSI	13
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	16
REFERENSI	17
LAMPIRAN	21

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian	11
Tabel 2. Kategori orientasi kerja dan kepuasan kerja.....	11
Tabel 3. Uji normalitas	12
Tabel 4. Uji regresi berganda.....	12



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	8
-----------------------------------	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala Orientasi Kerja dan Kepuasan Kerja	22
Lampiran 2. Outline Skala Orietasi Kerja dan Kepuasan Kerja	22
Lampiran 3. Hasil Analisa Validitas dan Reliabilitas	26
Lampiran 4. Uji Normalitas	28
Lampiran 5. Hasil Analisa Data	28
Lampiran 6. Lembar Cek Plagiasi	30



PENGARUH ORIENTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Hana Shafiera

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Hnshfiera04@gmail.com

Kepuasan kerja dinilai penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan yang antara lain stres (Syah dan Indrawati, 2016), produktivitas kerja (Supit, Pelleng, dan Kalang, 2017), *burnout* (Iswardhani, Brasit, dan Mardiana, 2016), dan *turnover* (Azeez, Jayeoba, dan Adeoye, 2016). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya dipengaruhi oleh faktor pribadi yang salah satunya merupakan orientasi kerja (Wijono, 2010). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja (*job, career, calling*) terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah 150 karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Pengukuran orientasi kerja menggunakan Skala Orientasi Kerja sedangkan kepuasan kerja menggunakan *The Job Satisfaction Survey (JSS)*. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara orientasi kerja dengan kepuasan kerja (34.2%), orientasi panggilan dengan kepuasan kerja (32.7%), dan orientasi pekerja dengan kepuasan kerja (20.9%). Diantara ketiga orientasi tersebut, orientasi kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: orientasi kerja, kepuasan kerja, karyawan

Job satisfaction is considered important because it can affect employee performance. There are several effects of employee job dissatisfaction which include stress (Syah and Indrawati, 2016), work productivity (Supit, Pelleng, and Kalang, 2017), burnout (Iswardhani, Brasit, and Mardiana, 2016), and turnover (Azeez, Jayeoba, Jayeoba, 2016). Many factors can affect job satisfaction, including influenced by personal factors, one of which is work orientation (Wijono, 2010). The purpose of this study was to determine the effect of work orientation (*job, career, calling*) on job satisfaction on employees. This type of research is quantitative research. Research subjects were 150 permanent employees who had worked for at least 1 year. The sampling technique used was incidental sampling, which is a sampling technique based on coincidence. The measurement of work orientation uses the Work Orientation Scale while job satisfaction uses *The Job Satisfaction Survey (JSS)*. The data analysis used is multiple linear regression test with the help of SPSS version 21. The results showed that there was a positive influence between work orientation with job satisfaction (34.2%), call orientation with job satisfaction (32.7%), and job orientation with job satisfaction (20.9%). Among the three orientations, work orientation is the factor that most influences employee job satisfaction.

Keyword: work orientation, job satisfaction, employees

Sebuah perusahaan maupun organisasi memiliki karyawan yang merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan ataupun organisasi. Menurut Darmawati, Hidayati, dan Herlina (2013) sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan dari organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan pilar dalam organisasi sehingga menuntut perusahaan untuk dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia secara tepat sehingga menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Mathis dan Jackson (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, dimana ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapannya tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja bukan suatu hal yang mudah untuk dicapai. Faktanya masih terdapat survey yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, survey yang dilakukan oleh Dale Carnegie (Kompas, 2018) menunjukkan bahwa hanya 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaannya. Riset tersebut memperlihatkan kepuasan dipengaruhi oleh perilaku atasan. Menurut Iqbal, Latif, dan Naseer (2012) ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan dapat mengembangkan potensi dan meningkatkan kinerja pada pekerjaannya. Sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka karyawan tidak merasakan kenyamanan dan kurang dapat mengembangkan potensi sehingga secara tidak langsung akan memberikan pengaruh buruk pada kinerja bahkan pada lingkungan tempatnya bekerja.

Syah dan Indrawati (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki hubungan signifikan. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin rendah. Ramli (2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga organisasi atau perusahaan harus memprioritaskan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan Azeez, Jayeoba, dan Adeoye (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dari perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan terhadap pekerjaan dinilai penting dilihat dari banyaknya dampak yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Mangkunegara (2015) yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor pegawai merupakan faktor yang ada pada dalam diri karyawan. Faktor pegawai meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor tersebut dapat mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja. Setiap karyawan memiliki pandangan berbeda dalam memaknai pekerjaan mereka. Menurut Bella, Madsen, Sullivan, Swidler, dan Tipton (1985) konstruksi yang mencakup berbagai tujuan dalam bekerja dan makna berbeda yang dimiliki individu untuk pekerjaannya merupakan definisi dari orientasi kerja. Persepsi setiap karyawan terhadap pekerjaannya berbeda-beda, tergantung dari tujuannya untuk bekerja. Menurut Wrzesniewski, McCauley, Rozin, dan Schwartz (1997) karyawan menganggap bekerja sebagai pekerjaan dan mengejar keuntungan moneter. Selain itu, terdapat karyawan yang memandang pekerjaan sebagai karir untuk mencapai kesuksesan hidup. Ketiga, karyawan yang memahami pekerjaan mereka sebagai *calling* atau panggilan dan menganggap sebagai aspek kehidupan yang paling signifikan dan cara untuk mengaktualisasikan diri. Dari

pendapat tersebut, menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis orientasi kerja yaitu orientasi pekerjaan (*job*), orientasi karir (*career*), dan orientasi panggilan (*calling*).

Orientasi pekerjaan (*job*) memiliki ketertarikan utama pada materi yang didapat dari bekerja. Karyawan melihat tujuan kerja sebagai alat untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek kehidupan lainnya (Fossen, 2010). Karyawan mendapat bayaran dari bekerja sebagai sebuah sarana untuk menafkahi keluarga, mendukung hobi, atau kehidupan di luar pekerjaan. Bagi mereka, pekerjaan berfungsi sebagai kebutuhan dasar dalam kehidupan. Ketika karyawan tidak memperoleh pendapatan, mereka akan memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. Sehingga, orientasi ini lebih mengutamakan keuntungan ekonomi.

Orientasi karir (*career*) lebih berfokus pada kesuksesan atau prestise. Menurut Wrzesniewski dkk (1997) orientasi karir cenderung tidak mencari keuntungan secara material dari pekerjaan, namun cenderung menginginkan investasi pribadi pada pekerjaannya, individu menginginkan kemajuan dalam struktur pekerjaannya, sehingga dapat mengangkat status individu tersebut pada status sosial yang lebih tinggi. Spence dan Helmreich (Fossen, 2010) menjelaskan bahwa individu dengan orientasi karir cenderung menyukai pekerjaan yang menantang karena memberikan kesempatan untuk menguji diri terhadap rekan-rekan lainnya yang kompeten. Individu juga menginginkan kekuasaan yang lebih pada pekerjaannya agar dapat mengangkat harga dirinya.

Orientasi panggilan (*calling*) merupakan sebagai suatu perasaan bahwa pekerjaan yang mereka pilih tidak dapat dipisahkan dari kehidupannya, tidak mengutamakan aspek finansial dan kemajuan karir (Wrzesniewski, 1999). Karyawan dengan orientasi panggilan lebih berfokus pada pengertian (*meaning*) dan pemenuhan dalam hasil kerja mereka. Ketika individu memiliki orientasi panggilan terhadap pekerjaannya, identitas dan pekerjaan mereka tidak dapat dipisahkan, mereka akan menganggap pekerjaan mereka secara instrinsik menyenangkan, dan percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berharga bagi masyarakat (Berg, Grant & Johnson, 2010).

Persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerjanya. Purba, Oostrom, Born, dan Molen (2016) menemukan bahwa dosen di beberapa perguruan tinggi negeri di Indonesia memiliki orientasi pekerjaan dan orientasi karir yang berkorelasi negatif dengan *organizational citizenship behaviour* melalui mediasi *job embeddedness* dan berkorelasi positif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Sedangkan, orientasi panggilan hanya berpengaruh pada OCB melalui *job embeddedness* dan tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada perilaku menyimpang di tempat kerja. Dalam hal ini, *job embeddedness* berperan dalam menjelaskan hubungan ketiga orientasi kerja dengan OCB dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Sehingga diketahui bahwa karyawan yang bekerja secara baik dan membentuk *organizational citizenship behavior* merupakan karyawan yang memiliki orientasi panggilan. Sedangkan, karyawan yang memiliki orientasi pekerjaan dan orientasi karir akan cenderung melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Priyandono (2016) menemukan bahwa orientasi panggilan memiliki hubungan dengan *work enjoyment* pada driver ojek online Go-Jek di Jakarta. Sedangkan orientasi pekerjaan dan orientasi karir tidak terdapat hubungan dengan *work enjoyment*. Driver Go-Jek lebih memaknai pekerjaannya secara keterpanggilan yang dilihat dari keinginannya untuk bekerja tanpa memedulikan apapun seperti gengsi, pendapatan, jabatan, dan lain-lain. Hal ini menyatakan

bahwa, seseorang dengan orientasi panggilan akan merasa senang dan lebih menikmati pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang dengan orientasi pekerjaan dan karir.

Penelitian sebelumnya jarang memperhitungkan orientasi pekerjaan dan orientasi karir dalam penelitiannya, kebanyakan hanya menggunakan orientasi panggilan. Menurut Xie, Zhou, Huang, dan Xia (2017) yang menemukan bahwa terdapat hubungan secara langsung antara *calling* dengan kepuasan kerja tanpa dimediasi. Artinya, apabila karyawan memiliki orientasi panggilan yang tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Park, Kim, Lim, & Sohn (2019) menemukan hasil yang berbeda, dimana *calling* tidak berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja. Namun, *job involvement* atau keterlibatan kerja mampu memediasi orientasi panggilan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan rangkaian penjelasan di atas, ditemukan *research gap* dimana terdapat hasil yang berbeda antara orientasi panggilan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat urgensi yang mengarah pada sedikitnya hasil penelitian yang menggunakan orientasi pekerjaan dan orientasi karir dalam penelitiannya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kedua variabel yaitu orientasi kerja (*job, career, calling*) dan kepuasan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara orientasi kerja (*job, career, calling*) dengan kepuasan kerja pada karyawan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi dan memberikan masukan kepada peneliti lainnya untuk menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

Kepuasan kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, dimana ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Spector (1996) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan, secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya dari mengevaluasi pengalaman kerjanya.

Aspek kepuasan kerja

Terdapat beberapa hal yang menjadi dasar penentu faktor karyawan merasa puas atau tidak dalam pekerjaannya. Spector (1985) mengemukakan skala *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang terdiri dari beberapa aspek kepuasan kerja diantaranya adalah:

1. Aspek gaji, aspek ini mengukur kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Aspek promosi, mengukur kepuasan kerja dengan kebijaksanaan promosi dan peluang dalam mendapat promosi.
3. Aspek supervisi, mengukur dari kompetensi manajerial yang dimiliki seorang penyelia dan bagaimana perilakunya terhadap bawahannya.
4. Aspek tunjangan, mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan.
5. Aspek penghargaan (*reward*), mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya.
6. Aspek prosedur, aspek ini mengukur kepuasan individu dengan prosedur dan peraturan yang diterapkan di tempat kerja.
7. Aspek rekan kerja, mengukur kepuasan karyawan dengan hubungan rekan kerja.
8. Aspek sifat pekerjaan, aspek yang mengukur kepuasan individu dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
9. Aspek komunikasi, berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Menurut Spector (Wibowo, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara umum terbagi menjadi dua yaitu instrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor instrinsik, meliputi:

1. *Activity*, seberapa jauh pekerjaan tersebut dapat menyibukkan individu.
2. *Independence*, yaitu dapat bekerja sendiri.
3. *Variety*, kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.
4. *Social status*, pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan.
5. *Moral value*, pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
6. *Security*, kepastian kerja yang diberikan.
7. *Social Service*, kesempatan untuk membantu orang lain dalam mengerjakan tugas.
8. *Authority*, memiliki kepuasan terhadap orang lain.
9. *Ability utilization*, kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.
10. *Responsibility*, tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dilakukan.
11. *Creativity*, kebebasan dalam mengungkapkan ide yang baru.
12. *Achievement*, perasaan yang didapat ketika menyelesaikan tugas.

Adapun faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

1. *Compensation*, besarnya imbalan atau upah yang diterima.
2. *Advancement*, kesempatan untuk memperoleh promosi.
3. *Coworkers*, hubungan yang baik antara sesama rekan kerja.
4. *Human relations supervisions*, kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
5. *Technical supervisions*, kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
6. *Company policies and practise*, seberapa jauh perusahaan dalam menyenangkan karyawannya.
7. *Working conditions*, kondisi pekerjaan meliputi jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor dan lokasi kantor.

8. *Recognition*, pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Sedangkan menurut Mullin (Wijono, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisi dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Orientasi kerja

Bella dkk (1985) berpendapat orientasi kerja adalah konstruksi yang mencakup berbagai tujuan dalam bekerja dan makna berbeda yang dimiliki individu untuk pekerjaannya. Sedangkan Fossen dan Vradenburgh (2014) mendefinisikan orientasi kerja sebagai tujuan mendasar seseorang mengenai pekerjaannya dalam menemukan makna dalam bekerja. Menurut Wrzesniewski (1999) mendefinisikan orientasi kerja sebagai arti sebuah pekerjaan berdasarkan harapan yang diwujudkan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa orientasi kerja merupakan tujuan seseorang untuk menemukan makna dalam pekerjaannya berdasarkan harapan yang diwujudkan dalam bekerja.

Dimensi orientasi kerja

Wrzesniewski (1999) membagi dimensi orientasi kerja menjadi tiga yaitu.

1. Pekerjaan (*job*)
Pekerjaan yang sesuai dengan orientasi setiap individu dalam memaknai arti kerja. Karyawan dengan orientasi pekerjaan cenderung melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk menghasilkan uang dan mendapatkan manfaat material lainnya.
2. Karir (*career*)
Karyawan dengan orientasi karir tidak melihat dari materi namun pada kemajuan karir untuk bersaing atau meningkatkan prestis dan kepuasan.
3. Panggilan (*calling*)
Individu dengan orientasi panggilan memiliki pekerjaan yang lebih bermakna karena individu memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan yang mengenali dan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mampu memberikan kontribusi pada lingkungan sosial atau pekerjaan sebagai sarana untuk melayani diri sendiri dan orang lain.

Pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja

Wrzesniewski (1999) mendefinisikan orientasi kerja sebagai arti sebuah pekerjaan berdasarkan harapan yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki pemaknaan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Bastaman (1996) menyebutkan bahwa apabila seseorang mampu memaknai pekerjaan yang dilakukan maka ia akan mendapatkan kebahagiaan dari pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, jika seseorang belum mampu dalam memaknai pekerjaannya maka seseorang tersebut akan merasa sedih dan kecewa kemudian pekerjaan yang dilakukan akan terasa menjadi beban. Wrzesniewski (1999) menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis orientasi kerja yaitu *job*, *career*, dan *calling*.

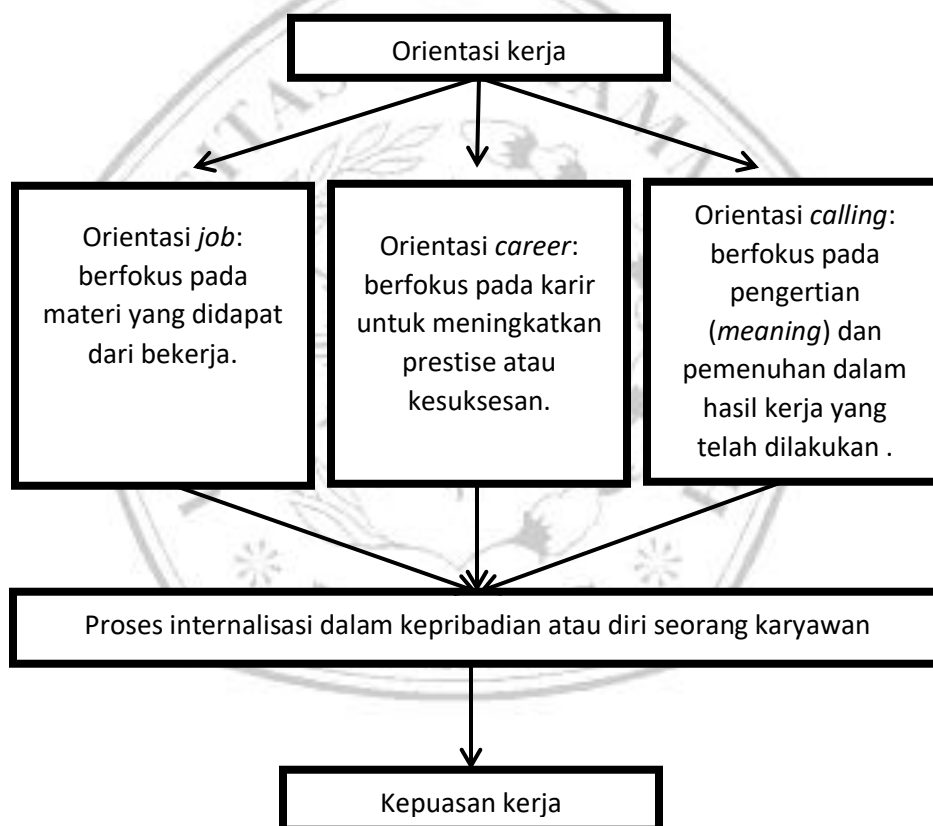
Sedangkan kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Spector, 1996). Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang masing-masing individu yakini. Terdapat beberapa hal yang menjadi dasar penentu faktor karyawan merasa puas ataupun tidak dalam pekerjaannya. Spector (1996) memaparkan sembilan aspek penentu kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, keuntungan (*reward*), prosedur, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Menurut Mullin (Wijono, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Adapun dampak dari ketidakpuasan kerja adalah penurunan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan kerugian besar terhadap suatu perusahaan (Mobley, 1986). Kepuasan kerja dinilai penting karena apa yang dirasakan karyawan, baik puas atau tidaknya dalam pekerjaannya akan memberikan pengaruh tidak hanya pada karyawan itu sendiri tetapi juga dapat mempengaruhi rekan kerja dan organisasi.

Keterkaitan orientasi kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui faktor pribadi yang terdapat orientasi kerja di dalamnya. Fossen dan Vradenburgh (2014) mendefinisikan orientasi kerja sebagai tujuan mendasar seseorang mengenai pekerjaannya dalam menemukan makna dalam bekerja. Secara umum, makna dikembangkan melalui proses dimana individu mempertimbangkan *reward* dan kenikmatan yang diberikan (Pratt & Ashforth, 2003; Starbuck & Milliken, 1988). Selain itu, orientasi kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui ketiga dimensi dari orientasi kerja yang dikaitkan dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Spector (Wibowo, 2007). Orientasi pekerjaan (*job*) yang dikaitkan dengan *compensation* atau besarnya imbalan atau upah yang diterima. Seseorang dengan orientasi pekerjaan cenderung memaknai pekerjaannya sebagai sarana untuk mendapatkan uang dan mengutamakan keuntungan ekonomi. Pada orientasi karir (*career*) lebih dikaitkan pada *advancement* dan *recognition* karena orientasi karir berfokuskan untuk mengejar karir dan untuk meningkatkan prestis. Individu yang melihat pekerjaan sebagai karir akan senantiasa mendedikasikan waktu, kemampuan, dan usaha untuk bekerja demi mencapai karir dengan kekuasaan yang lebih tinggi dan meningkatkan prestisnya. Orientasi panggilan (*calling*) bersumber pada kebermaknaan diri sehingga dikaitkan pada faktor instrinsik yaitu *social service*. Individu dengan orientasi panggilan akan mengenali dan percaya bahwa pekerjaan yang dilakukannya mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan bekerjanya sebagai sarana untuk melayani diri sendiri ataupun orang lain.

Orientasi kerja memberikan nilai yang positif terhadap kehidupan karyawan, bagaimana menilai dan memiliki pandangan dalam melihat pekerjaan dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam diri seorang karyawan dengan orientasi kerja terdapat proses

internalisasi dalam diri karyawan. Menurut Freud (Chaplin, 2006), internalisasi merupakan penyatuan sikap atau penggabungan standart tingkah laku dan pendapat dalam kepribadian. Proses internalisasi seorang karyawan dalam memaknai pekerjaannya, akan membuat karyawan memiliki pemikiran yang positif, motivasi yang tinggi, dan memaknai hidup melalui pekerjaannya, serta memiliki rasa keterikatan dengan organisasi atau perusahaan. Dengan dampak positif dari orientasi kerja maka seorang karyawan dapat mengontrol meregulasi dirinya dengan baik dan menanamkan nilai positif dalam pekerjaannya, sehingga akan mendorong karyawan memiliki kepuasan kerja. Kamdron (2005) menjelaskan bahwa ketika individu menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang bermakna, maka individu tersebut memiliki kepuasan kerja yang besar.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis

Adanya pengaruh positif orientasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi orientasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan juga sebaliknya.

Hipotesis 1

Adanya pengaruh positif antara orientasi pekerjaan (*job*) terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi orientasi pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan juga sebaliknya.

Hipotesis 2

Adanya pengaruh positif antara orientasi karir (*career*) terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi orientasi karir maka semakin tinggi kepuasan kerja dan juga sebaliknya.

Hipotesis 3

Adanya pengaruh positif antara orientasi panggilan (*calling*) terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi orientasi panggilan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan juga sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2006). Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan kuantitatif korelasional. Menurut Arikunto (2010) penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

Subjek penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan. Adapun karakteristik subjek penelitian adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun. Hal ini dikarenakan menurut Fieldman dan Arnold (1983) bahwa seorang karyawan yang telah bekerja satu sampai tiga tahun cenderung telah dipengaruhi oleh lingkungan, aturan, nilai, dan tujuan perusahaan yang akan membentuk sikap baru sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Teknik sampling yang digunakan adalah *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila subjek yang ditemui dipandang sebagai sumber

data yang sesuai (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Keputusan peneliti untuk mengambil jumlah populasi tersebut sebagai subjek penelitian berdasarkan pada pendapat Fraenkel dan Wallen (1993) yang menyatakan bahwa jumlah subjek representatif pada penelitian kuantitatif berjumlah kurang lebih 150 orang. Sampel 150 karyawan yang diambil terdiri dari lima perusahaan milik BUMN sebanyak 44 karyawan, dua lembaga pemerintah sebanyak 6 karyawan, dan 50 perusahaan swasta sebanyak 100 karyawan.

Variabel dan instrumen penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu orientasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Orientasi kerja merupakan tujuan seseorang untuk menemukan makna dalam pekerjaannya berdasarkan harapan yang diwujudkan dalam bekerja. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan, secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya dari mengevaluasi pengalaman kerjanya.

Metode pengumpul data pada penelitian ini adalah skala. Pengukuran orientasi kerja menggunakan instrumen milik Wrzesniewski (1999) dan diadaptasi oleh Priyandono (2016). Terdapat tiga dimensi pada orientasi kerja yaitu pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan panggilan (*calling*). Skala ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 pilihan yaitu dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Skala tersebut memiliki dua jenis pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*, dengan jumlah item yang valid sebanyak 11 item. *Cronbach alpha* diperoleh sebesar 0.748.

Instrumen kepuasan kerja menggunakan *The Job Satisfaction Survey (JSS)* yang disusun oleh Spector (1985) dan diadaptasi oleh Elmi (2017). Terdapat 9 aspek pada kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, keuntungan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Skala ini menggunakan metode skala likert. Setiap pernyataan terdiri dari 4 pilihan jawaban, dimulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 4 (sangat setuju). Skala ini juga memiliki pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan 31 item yang valid. *Cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0.933.

Prosedur dan analisis data

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahapan. Tahapan pertama merupakan persiapan, dimana diawali dengan mempelajari dan memperdalam mengenai variabel yang akan diteliti dan menentukan topik dan variabel yang akan diangkat untuk diteliti. Pada tahap ini, peneliti mulai membuat rancangan penelitian yakni berupa pemilihan judul, perumusan masalah, membuat kerangka penelitian, menentukan hipotesis, menentukan instrument penelitian, dan menentukan subjek serta menentukan metode analisa data yang akan digunakan.

Tahap kedua ialah pelaksanaan, peneliti menyebarkan skala kepada subjek yang memenuhi persyaratan yakni karyawan. Skala yang disebarkan kepada subjek adalah skala orientasi kerja dan *The Job Satisfaction (JSS)*. Skala yang disediakan adalah skala *online (google form)*, sehingga dapat mencakup subjek secara luas.

Tahap terakhir adalah analisa data. Data yang diperoleh dari penyebaran kedua skala akan dianalisa menggunakan uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS 21. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara orientasi pekerjaan, karir, dan panggilan terhadap kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari data sebanyak 150 subjek, berikut penjelasan mengenai gambaran umum subjek.

Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Lamanya bekerja	1 tahun	59	39.3 %
	2-3 Tahun	61	40.7 %
	>3 tahun	30	20%
Usia	19-23 tahun	35	23.3%
	24-28 tahun	93	62%
	29-33 tahun	12	8%
	>34 tahun	10	6.7%
Jenis kelamin	Laki-laki	83	55.3%
	Perempuan	67	44.7%
Total		150	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada lamanya bekerja memiliki persentase paling besar pada 2-3 tahun dengan 40.7% dan >3 tahun memiliki persentase terendah yaitu sebesar 20%. Pada kategori usia persentase yang paling besar pada usia 24-28 tahun dengan persentase 62% dan persentase terendah pada usia >34 tahun dengan 6.7%. Pada kategori jenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 55.3% dibandingkan perempuan yang sebanyak 44.7%.

Selanjutnya skor pada orientasi kerja dan kepuasan kerja dikategorikan berdasarkan tinggi rendah sesuai dengan penormaan. Penentuan kategori ini menggunakan hasil rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD). Berikut adalah kategori skor orientasi kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 2. Kategori orientasi kerja dan kepuasan kerja

	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
Orientasi pekerjaan	Tinggi	$12.33 \leq X$	59	39.3 %	10.5	1.83
	Sedang	$8.67 \leq X < 12.33$	84	56 %		
	Rendah	$X < 8.67$	7	4.7 %		
Orientasi karir	Tinggi	$6.33 \leq X$	50	33.3%	5.5	0.83
	Sedang	$4.67 \leq X < 6.33$	76	50.7%		
	Rendah	$X < 4.67$	24	16%		
Orientasi panggilan	Tinggi	$15.3 \leq X$	50	33.3%	13	2.3
	Sedang	$10.7 \leq X < 15.3$	88	58.7%		

	Rendah	$X < 10.7$	12	8%		
	Tinggi	$96 \leq X$	10	6.7 %		
Kepuasan kerja	Sedang	$69 \leq X < 96$	89	59.3 %	82.5	13.5
	Rendah	$X < 69$	51	34 %		

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa rata-rata karyawan memiliki orientasi pekerjaan yang sedang yaitu sebesar 56% atau 84 karyawan, begitupun pada karyawan dengan orientasi karir yang memiliki kategori sedang yaitu 50.7% atau 76 karyawan. Karyawan yang memiliki orientasi panggilan juga pada kategori sedang dengan persentase sebesar 58.7% atau 88 karyawan. Selain itu, karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang yakni sebesar 59.3% atau 89 karyawan.

Tabel 3. Uji normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis
Orientasi Kerja	-1.2626	-0.0558
Kepuasan Kerja	-0.4747	-0.6573

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *frequencies*, data dikatakan normal apabila nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang (-2 sampai dengan +2). Pada penelitian ini didapatkan nilai dari *skewness* dan *kurtosis* pada orientasi kerja adalah -1.2626 dan -0.0558. Sedangkan nilai *skewness* dan *kurtosis* pada kepuasan kerja adalah -0.4747 dan -0.6573. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua data berdistribusi normal karena berada pada rentang (-2 sampai dengan +2).

Tabel 4. Uji regresi berganda

Variabel	Beta	Sig	R ²
Orientasi kerja terhadap kepuasan kerja	0.585	0.001	0.342
Orientasi pekerjaan	0.220	0.005	0.209
Orientasi karir	0.006	0.939	0.062
Orientasi panggilan	0.457	0.001	0.327

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menggunakan analisa regresi linier ditemukan bahwa adanya pengaruh positif orientasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai $\beta=0.585$ dan $\text{sig}=0.001$ ($\text{sig}<0.05$), dengan sumbangan efektif orientasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2=0.342$ (34.2%).

Apabila dilihat dari dimensi orientasi kerja yang menggunakan analisa regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Orientasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari $\beta=0.220$ dan $\text{sig}=0.005$ ($\text{sig}<0.05$), dengan sumbangan efektif dimensi orientasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2=0.209$ (20.9 %).
2. Orientasi karir tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari $\beta=0.006$ dan $\text{sig}=0.939$ ($\text{sig}>0.05$), dengan sumbangan efektif dimensi orientasi karir terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2=0.062$ (6.2 %).
3. Orientasi panggilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari $\beta=0.457$ dan $\text{sig}=0.001$ ($\text{sig}<0.05$), dengan sumbangan efektif dimensi orientasi panggilan terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2=0.327$ (32.7 %).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa orientasi panggilan memiliki sumbangan efektif terbesar yaitu 32.7 % terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun dengan orientasi pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 20.9 %. Artinya karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sebuah panggilan dan sebagai sarana menghasilkan uang, maka ia akan cenderung puas terhadap kerjanya.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil yang mendukung hipotesis bahwa antara orientasi kerja dengan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ($\beta=0.585$ dan $\text{sig}=0.001$ ($\text{sig}<0.05$)). Artinya semakin tinggi orientasi kerja yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Penelitian yang sejalan juga ditemukan oleh Zulfikar (2016) bahwa terdapat hubungan positif antara orientasi kerja dengan kepuasan kerja pada driver Gojek. Orientasi kerja mendorong karyawan dalam membentuk kehidupan kerja mereka sendiri. Karyawan akan membentuk struktur pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, tujuan pekerjaan, level profesionalisme, keterlibatan kerja, kinerja, dan komitmen organisasi (Karunia, 2013).

Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Octavianus (2013) dimana terdapat pengaruh positif antara orientasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bull (2005) bahwa ketika karyawan mengalami kesuksesan dalam pekerjaan yang menantang mental yang memungkinkan mereka untuk melatih keterampilan dan kemampuan, maka mereka juga mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Seorang karyawan memaknai pekerjaannya baik kedalam orientasi materi atau uang, karir, dan panggilan, mereka akan cenderung memiliki level kepuasan kerja yang baik dan mengarah ke positif karena terdapat hal yang memotivasi mereka dalam mengelompokkan orientasi kerjanya. Hal tersebut ditunjukkan dari korelasi positif yang ditemukan pada hipotesis ini. Orientasi kerja merupakan faktor pribadi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Wijono, 2010). Orientasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan dalam mewujudkan harapannya dalam bekerja, sehingga ketika orientasi yang dipersepsikannya tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Orientasi kerja berkontribusi sebesar 34.2% terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima dimana terdapat pengaruh yang positif pada orientasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0.220$ dan $\text{sig}=0.005$ ($\text{sig}<0.05$)). Hal ini berarti semakin tinggi karyawan yang berorientasi pada materi atau uang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Orientasi pekerjaan termotivasi oleh kompensasi, dimana individu akan memposisikan pekerjaannya hanya sebatas untuk memperoleh uang atau materi lainnya guna memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga, keinginan karyawan tersebut memicu kepuasan kerja yang dihasilkan dari gaji dan materi yang diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Lan, Okechuku, Zhang, dan Cao (2013) bahwa orientasi pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja pada praktisi akuntansi Cina, walaupun orientasi pekerjaan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan orientasi karir dan panggilan. Kepuasan seorang karyawan merupakan hal

penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karena kepuasan merupakan hasil dari kerja yang dilakukan setiap karyawan untuk memperoleh hasil yang optimal. Dengan kompensasi yang diperoleh, maka kepuasan kerja akan meningkat. Bagi karyawan yang berorientasi dengan materi atau uang, pekerjaan hanya berfungsi sebagai kebutuhan dasar dalam kehidupan. Ketika karyawan tidak memperoleh pendapatan, mereka akan memilih untuk berhenti dari pekerjaannya karena mereka mengutamakan keuntungan ekonomi. Spector (1985) juga menuturkan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan gaji yang diterima akan memberikan kesempatan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga dengan kompensasi yang baik dan benar oleh perusahaan atau organisasi akan memberikan semangat yang tinggi dan memberikan dampak positif antara orientasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan korelasi positif yang ditemukan pada hipotesis ini.

Pada hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh pada orientasi karir terhadap kepuasan kerja ($\beta=0.248$ dan $\text{sig}=0.939$ ($\text{sig}>0.05$)). Sejalan dengan penelitian Zulfikar (2016) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Jakarta. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada *driver* Gojek. Berbeda dengan penelitian Lan dkk (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan antara orientasi karir dengan kepuasan kerja pada praktisi akutansi Cina. Yani dan Rahyuda (2019) juga menemukan bahwa orientasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan non-PNS pada departemen perindustrian dan perdagangan di kota Denpasar. Hal tersebut didukung dengan organisasi yang memberikan pengembangan karir yang jelas dan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan nilai-nilai karyawan di tempat kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Orientasi karir lebih berfokus pada status sosial, kekuasaan, harga diri, promosi jabatan, dan kemajuan dalam suatu perusahaan. Individu yang memiliki pandangan tersebut akan berusaha untuk mengejar promosi jabatan. Menurut Fahmi (2016) promosi merupakan suatu kenaikan jabatan karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Kesempatan tersebut dapat tercapai apabila perusahaan dapat memberikan peluang terhadap karyawan untuk kenaikan jabatan dan kesempatan untuk maju. Selain itu, karyawan memenuhi dasar promosi yang ditentukan oleh kebijakan perusahaan. Namun, menurut Werther dan Davis (1996) secara garis besar promosi didasarkan pada prestasi kerja, senioritas, ataupun kombinasi antara prestasi kerja dan senioritas. Hal tersebut dapat menjadi faktor yang menyebabkan tidak adanya pengaruh antara orientasi karir dengan kepuasan kerja pada penelitian ini. Penelitian ini memiliki karyawan terbanyak dengan lamanya bekerja 2-3 tahun dengan persentase 40.7% dan disusul 1 tahun lamanya bekerja sebesar 39.3%. Masa kerja merupakan hal penting dalam jenjang karir, karena dengan masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak. Menurut Chandra dan Ardana (2016) bahwa terdapat kecenderungan yakni semakin lama individu bekerja pada suatu instansi, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Dimana Jayanti dan Netra (2013) menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sehingga, berdasarkan pengalaman yang dimiliki karyawan dengan masa kerja yang mayoritasnya ≤ 3 tahun masih kurang dari karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama.

Hipotesis tiga juga mendukung hasil penelitian, dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada orientasi panggilan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0.457$ dan $\text{sig}=0.001$ ($\text{sig}<0.05$)).

Orientasi panggilan tidak berfokus pada uang ataupun karir, melainkan nilai dari pekerjaan mereka dan mereka percaya bahwa dengan bekerja membuat mereka lebih nyaman sehingga karyawan dengan orientasi ini akan menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Penelitian sejalan ditemukan oleh Putri (2012), dimana *view job as calling* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi sebesar 43.8% dan sisanya 56.2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Seorang dosen dengan orientasi panggilan yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga. Xie dkk (2017) juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara orientasi panggilan dengan kepuasan kerja pada karyawan bank besar milik pemerintah di China. Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) menuturkan bahwa individu dengan orientasi panggilan akan lebih tinggi dalam memaknai pekerjaannya, bukan hanya sekedar untuk materi ataupun mengejar karir tetapi lebih kepada pemenuhan kewajiban pribadi atau kewajiban berkontribusi untuk kebaikan yang lebih besar.

Karyawan dengan orientasi panggilan cenderung berfokus pada pengertian (*meaning*) dari pekerjaannya sehingga mereka secara sukarela memberikan kontribusi pada pekerjaannya sebagai sarana untuk melayani diri sendiri dan orang lain. Menurut Berg dkk (2010) individu dengan orientasi panggilan memiliki identitas dan pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan karena secara instrinsik mereka menganggap pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan dan percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berharga bagi masyarakat. Pandangan ini menyebabkan karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. Jex (2002) menjelaskan aspek kognitif dari kepuasan kerja ditunjukkan dari keyakinan karyawan terhadap situasi kerjanya seperti pekerjaan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan dan aspek perilaku ditunjukkan dengan kecenderungan berperilaku terhadap pekerjaannya seperti bekerja keras.

Berdasarkan hasil yang telah dibahas, diketahui bahwa adanya pengaruh positif orientasi kerja, orientasi panggilan, dan orientasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Orientasi panggilan memberikan kontribusi sebesar 32.7% dan orientasi pekerjaan sebesar 20.9% terhadap kepuasan kerja pada karyawan, sedangkan 46.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang memenuhi faktor kepuasan kerja seorang karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa 59.3 % atau 89 karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang. Hal ini berarti mayoritas karyawan memiliki emosi atau sikap yang positif terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan ataupun berbagai aspek dari pekerjaannya.

Pada penelitian ini, karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang yaitu sebesar 59.3% atau 89 karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan relatif berbeda untuk setiap perbedaan demografis, seperti menurut Smith (1997) bahwa ketika karyawan semakin bertambah usianya, karyawan lebih merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan data demografis, mayoritas usia karyawan pada penelitian ini dibawah 30 tahun dengan rata-rata masa kerja karyawan 1-3 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa populasi subjek merupakan karyawan baru dan tergolong dalam kategori usia dewasa muda. Hurlock (1996) menjelaskan bahwa pada tahap dewasa muda, individu harus mempersiapkan segalanya untuk transisi tahap kehidupannya dari remaja ke dewasa. Salah satu yang harus dipersiapkan individu adalah keamanan dalam pekerjaan seperti gaji dan jenjang karir yang jelas. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wiastuti dan Chandra (2019) bahwa pada karyawan usia muda yang tergolong *fresh graduated* akan menentukan kepuasan kerjanya dari peluang perkembangan karir.

Beberapa faktor lain yang memungkinkan menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya seperti penelitian Moura, Ramos, dan Jeses (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dan kepuasan kerja pada karyawan hotel di Portugis. Penelitian Aslam, Riani, dan Widodo (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Chen, Sparrow, dan Cooper (2016) menambah penelitian mengenai kepuasan kerja yaitu terdapat hubungan antara *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja, dimana peningkatan pada p-o fit diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kelebihan dalam penelitian ini yakni masih sedikitnya penelitian yang membahas orientasi kerja dan kepuasan kerja dalam satu penelitian, khususnya di Indonesia. Hasil penelitian ini tidak lepas dari kekurangan. Kekurangan penelitian ini yaitu luasnya populasi yang digunakan sehingga kesulitan dalam menggeneralisasikan hasil penelitian. Kemudian, variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah orientasi kerja yang memiliki kelemahan pada sumber referensi teori yang masih terbatas.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh orientasi kerja. Dimana orientasi kerja memiliki tiga dimensi, dua dari tiga orientasi tersebut memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu orientasi panggilan dan orientasi pekerjaan. Sedangkan orientasi karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Orientasi kerja berkontribusi sebesar 34.2% terhadap kepuasan kerja, orientasi panggilan sebesar 32.7%, dan orientasi pekerjaan sebesar 20.9%.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi. Bagi perusahaan atau instansi, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menyesuaikan posisi pekerjaannya berdasarkan orientasi yang tepat untuk karyawan dan perusahaan dapat merekrutmen khusus *fresh graduated* untuk mendapatkan karyawan dengan motivasi yang tinggi. Demi mendapatkan kepuasan kerja melalui orientasi panggilan, memberikan dukungan dan menyediakan perlengkapan yang memadai guna menunjang pekerjaan karyawan. Kemudian dari orientasi pekerjaan yang berfokus pada materi, perusahaan dapat memberikan penjelasan mengenai transparansi gaji yang diterima oleh karyawan diawal. Sedangkan orientasi karir diketahui tidak berpengaruh dalam memprediksi kepuasan kerja. Bagi subjek penelitian, hasil dapat dijadikan referensi untuk memaknai orientasi kerja mereka saat ini. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lanjutan model eksperimen untuk menciptakan training atau psikoedukasi mengenai bagaimana cara meningkatkan orientasi kerja, panggilan, dan pekerjaan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2007). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pelayanan Farmasi dan Manajemen*, 3 (3), 167-174.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Bastaman, H. D. (1996). *Meraih hidup bermakna*. Jakarta: Paramadina.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Bull. I. H. F. (2005). *The relationship between job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape*. Doctoral, Dissertation, University of the Western Cape.
- Candra, N. N. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus lengkap psikologi*. (Terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur., & Herlina, Dyana S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- McNeese-Smith, D. K. (1997). The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*.
- Elmi, S. (2016). *Hubungan kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan bank BNI di Kota Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Fieldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*. New York: Hill Book.
- Fossen, R. J. S. V. (2010). *Why we work: An investigation of work meaning through work orientation*. Dissertation Doctor of Philosophy, The City University of New York
- Fossen, R. J. S. V., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (1993). *How to design and evaluate research in education*. (2nd ed). New York: McGraw hill Inc.
- Greenberg, Jerald., & Baron, Robert. (2003). *Behavior in organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hurlock, E.B. (1996). *Psikologi perkembangan : Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta : Erlangga. (Edisi Kelima)
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*.
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523-530.
- Jayanti, A. A. S. S., & Netra, G. S. K. (2013). Pengaruh prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan, dan kesempatan untuk tumbuh terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 2(9).
- Jex, S. (2002). *Organization psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211-1240.
- Karunia, R. (2013). Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang. *Jurnal keuangan dan bisnis*.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of business ethics*, 112(4), 627-640.
- Kompas Life Style. (2018). Kurang apresiasi, 30 persen pekerja di Indonesia ingin pindah kerja, diakses pada 28 Januari 2020. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, William H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab, akibat, dan pengendaliannya* (terjemahan). Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moura, D., Ramos, A. O., & Jesus, S. B. (2015). Psychology empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: A sample hotel employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 3(2), 125-134.
- Octavianus, C. (2013). Pengaruh work motivation, work orientation, compensation system terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dalam karyawan perhotelan bintang 5 di Surabaya. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Manajemen Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1584.
- Pratt, M. G., & Ashford, B. E. (2003). Institutionalized spirituality an axymoron? In Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (ed). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. M. E. Sharpe. New York, NY.
- Priyandono, A. (2016). *Hubungan antara work orientation dengan work enjoyment pada driver Gojek di Jakarta*. Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Psikologi Universitas Negeri Jakarta, Jakarta.
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Born, M. P., & Van Der Molen, H. T. (2016). The relationships between trust in supervisor, turnover intentions, and voluntary turnover: Testing the mediating effect of on-the-job embeddedness. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 174.
- Putri, M. R. (2012). *Pengaruh view job as calling terhadap kepuasan kerja guru di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Manajemen Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Ramli, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction, and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*.
- Singh, P. (1979). Meaning of work. *Indian Journal of Industrial Relations*, 19-40.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- Spector, P. E (1996). *Industrial organizational psychology research and practice*. Canada : simultaneously.

- Starbuck, W. H., & Miliken, F. J. (1988). *Executive's perceptual filter: what they notice and how they make sense*. in D. Hanbrick (ed). *The executive effect: Concept and methods for studying top managers*. Greenwich (GB): JAI Press.
- Sugiono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Supit, C. G., Pelleng, F. A., & Kalangi, J. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Astra International Daihatsu–Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Syah, R. N., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus PO Agra Mas (Divisi AKAP) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Empati*, 5(3), 543-548.
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78-87.
- Yani, N. W. M. N., & Rahyuda, A. G. (2019). Effect of career orientation on organizational commitments mediated by job satisfaction. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 17-24.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Wiastuti, R. D., & Chandra, J.(2019). Analisis faktor penentu kepuasan kerja karyawan hotel. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Wrzesniewski, A. E. (1999). Jobs, careers, and callings: Work orientation and job transitions (Doctoral dissertation).
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Zulfikar, M. A. (2016). *Hubungan antara work orientation dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta*. Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Psikologi Universitas Negeri Jakarta, Jakarta.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala Orientasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Blue print skala orientasi kerja

No	Dimensi	Item	Total	Total
		Favorable (+)	Unfavorable (-)	
1.	Orientasi pekerjaan	3, 8, 9	11	4
2.	Orientasi karir	4, 6	-	2
3.	Orientasi panggilan	1, 2, 5, 7, 10	-	5
Total				11

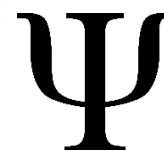
Blue print skala kepuasan kerja

No	Aspek Item	Item	Total	Total
		Favorable (+)	Unfavorable (-)	
1.	Gaji	1, 25	9, 16	4
2.	Promosi	10, 17, 28	-	3
3.	Supervisi	2, 26	11, 18	4
4.	Tunjangan	12, 19	3	3
5.	Penghargaan	4	13, 20, 27	4
6.	Prosedur	-	5, 21	2
7.	Rekan kerja	6, 22	29	3
8.	Sifat pekerjaan	14, 24, 30	7	4
9.	Komunikasi	8	15, 23, 31	4
Total				31

Lampiran 2. Outline Skala Orientasi Kerja dan Kepuasan Kerja



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 GKB 4 lt. 5 Kampus III UMM



Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Hana Shafiera, mahasiswi semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) yang saat ini sedang melakukan pengumpulan data penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi). Saya mengharapkan kesediaan Anda untuk membantu mengisi skala yang ada dibawah ini. Silahkan mengisi skala dibawah ini sesuai dengan keadaan atau kondisi Anda. Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijaga penuh kerahasiaannya sesuai dengan kode etik yang berlaku dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas kesediaan dan partisipasi Anda, saya ucapkan Terima kasih,

Hormat Saya,

Hana Shafiera

IDENTITAS RESPONDEN

Nama / inisial : Nama Perusahaan/Instansi :
 Jenis Kelamin :
 Usia : Lama Bekerja :

Petunjuk:

Berikan Tanda Silang (X) pada pernyataan yang sesuai dengan diri anda.

Ket:

SS = Sangat Setuju S = Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

Skala 1

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan.				
2.	Pekerjaan saya membuat hidup saya menjadi lebih baik.				
3.	Saya sangat sadar tentang hari disetiap minggu dan sangat mengharapkan akhir pekan serta saya berkata “Terima kasih Tuhan ini hari Jumat”.				
4.	Saya senang membicarakan tentang pekerjaan saya dengan orang lain.				
5.	Saya akan memilih pekerjaan saya yang sekarang, jika memiliki kesempatan lagi.				
6.	Alasan utama saya bekerja adalah finansial, yaitu untuk menunjang keluarga saya dan gaya hidup.				
7.	Saya berharap melakukan pekerjaan yang sama dalam lima tahun.				
8.	Saya memandang pekerjaan saya sebagai kebutuhan dalam hidup seperti halnya bernafas atau tidur.				

9.	Saya tidak pernah membawa pulang pekerjaan saya ke rumah.				
10.	Pekerjaan saya adalah hal yang paling penting dalam hidup.				
11.	Saya tidak akan menyarankan anak muda untuk mengikuti bidang pekerjaan yang saya lakukan.				

Skala 2

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa dibayar cukup atas pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.				
3.	Saya tidak merasa puas dengan keuntungan yang saya terima.				
4.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah saya kerjakan.				
5.	Terlalu banyak prosedur dan peraturan yang membuat pekerjaan menjadi sulit.				
6.	Saya menyukai orang-orang di lingkungan kantor saya.				
7.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak artinya.				
8.	Komunikasi tampak baik dalam perusahaan ini.				
9.	Kenaikan gaji jarang sekali dilakukan.				
10.	Mereka yang bekerja dengan baik di tempat kerja memiliki peluang bagus untuk promosikan.				
11.	Atasan saya tidak adil terhadap saya.				
12.	keuntungan yang kami terima sama dengan yang ditawarkan oleh sebagian besar perusahaan lain.				
13.	Saya tidak pernah merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan.				

14.	Saya biasanya melakukan hal-hal yang saya suka di tempat kerja.				
15.	Tujuan dari perusahaan ini tidak jelas bagi saya.				
16.	Saya merasa tidak dihargai atas apa yang perusahaan bayarkan kepada saya.				
17.	Orang-orang akan cepat mendapatkan promosi seperti halnya di perusahaan lain.				
18.	Atasan saya menunjukkan ketidaktertarikanya terhadap bawahannya.				
19.	Keuntungan yang diterima saya di perusahaan ini cukup adil.				
20.	Penghargaan hanya sedikit diberikan bagi mereka yang bekerja di perusahaan ini.				
21.	Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan.				
22.	Saya merasa cukup nyaman dengan teman sekantor saya.				
23.	Saya terkadang merasa tidak tahu pasti apa yang terjadi di dalam perusahaan ini.				
24.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
25.	Saya merasa puas dengan kesempatan kenaikan gaji.				
26.	Saya senang dengan atasan saya.				
27.	Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti seharusnya.				
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan.				
29.	Terlalu banyak percecokan dan peselisihan di tempat kerja.				
30.	Pekerjaan saya sangat menyenangkan.				

31.	Tugas dari pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan.				
-----	--	--	--	--	--

Lampiran 3. Hasil Analisa Validitas dan Reliabilitas

1. Skala Orientasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,748	,762	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	28,11	23,808	,403	,351	,731
item_3	28,12	22,378	,640	,495	,707
item_4	28,34	23,464	,281	,168	,744
item_8	28,69	23,408	,271	,171	,746
item_10	28,80	21,196	,568	,564	,705
item_11	28,41	23,683	,264	,193	,745
item_12	29,21	21,135	,507	,490	,712
item_15	28,71	20,567	,638	,451	,694
item_16	28,93	22,580	,266	,106	,752
item_17	29,04	22,245	,406	,287	,727
item_18	28,18	23,766	,253	,099	,747

2. Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,933	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	86,03	254,779	,587	.	,930
item_3	85,70	253,976	,542	.	,930
item_4	86,07	259,826	,383	.	,932
item_5	86,00	247,254	,732	.	,928
item_6	85,95	260,523	,337	.	,933
item_7	85,62	254,952	,508	.	,931
item_8	85,60	253,329	,582	.	,930
item_9	85,73	250,267	,643	.	,929
item_10	86,27	259,453	,322	.	,933
item_11	85,82	250,932	,606	.	,930
item_12	85,53	252,185	,605	.	,930
item_13	86,25	254,936	,564	.	,930
item_14	85,57	249,945	,756	.	,928
item_17	85,57	265,504	,231	.	,933
item_18	85,62	251,969	,564	.	,930
item_19	85,75	246,631	,803	.	,927
item_20	86,12	262,478	,300	.	,933
item_21	85,60	256,041	,511	.	,931
item_22	85,95	257,743	,443	.	,932
item_23	86,13	250,965	,655	.	,929
item_24	86,40	254,075	,554	.	,930
item_25	85,82	258,729	,372	.	,932

item_26	86,30	253,264	,586	.	,930
item_27	85,58	254,925	,604	.	,930
item_28	85,53	255,372	,519	.	,931
item_30	85,67	252,328	,688	.	,929
item_32	86,10	251,244	,611	.	,930
item_33	85,85	256,028	,504	.	,931
item_34	85,95	252,252	,519	.	,931
item_35	85,65	254,672	,661	.	,929
item_36	86,28	261,054	,350	.	,932

Lampiran 4. Uji Normalitas

Statistics

		orientasi_kerja	kepuasan_kerja
N	Valid	150	150
	Missing	0	0
Skewness		-,250	-,094
Std. Error of Skewness		,198	,198
Kurtosis		-,022	-,259
Std. Error of Kurtosis		,394	,394

Lampiran 5. Hasil Analisa Data

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,338	12,359

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,707	6,419		5,407	,000
	orientasi_kerja	1,739	,198	,585	8,775	,000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,803	6,576		5,749	,000
orientasi_pekerjaan	-,784	,827	-,110	-,948	,345
orientasi_karir	-2,284	1,044	-,196	-2,188	,030
orientasi_kerja	2,349	,415	,790	5,661	,000



Lampiran 6. Lembar Cek Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/189/Lab-Psi/UMM/VI/2020

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Hana Shafiera
 NIM : 201610230311043
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
 2) Retno Firdiyanti, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi.

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	25%	14%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 22 Juni 2020

Petugas Cek



Abdurosid Nur Ali

SURAT KETERANGAN
TANDA MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Hana Shafiera
NIM : 201610230311043
Program Studi : Psikologi
No. Telp : 082232885325
Judul skripsi : Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Skripsi tersebut telah diperiksa dan diujikan pada tanggal 30 Juni 2020 serta telah diperbaiki sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat.

Malang, 30 Juni 2020

